

職業安定分科会(第 213 回)	参考資料3
令和7年5月 16 日	

求職者等への職場情報提供に当たっての手引 第2版（案）

令和6年3月
(令和7年〇月改定)
厚生労働省職業安定局

改定履歴

版数	公表日	改定概要
初版	令和 6 年 3 月 27 日	
第 2 版	令和 7 年〇月〇日	インターネットや SNS 等で労働者を募集する際の記載事項の追加、職場情報総合サイト令和 6 年度リニューアル内容の反映、別表の最新化、その他記載の明確化等の観点から改定

＜目次＞

1.	本手引の策定に当たっての背景及び基本的な考え方	1
2.	労働関係法令等において定められている開示・提供項目等	
(1)	労働者の募集に当たって開示・提供する必要があるもの	4
(2)	労働者の募集の有無にかかわらず定期的な公表が求められるもの又は公表することが望ましいとされているもの	4
(3)	資本市場において企業等が提供する非財務情報(人的資本関係)	4
3.	求職者等が開示・提供を求める情報等	
(1)	求職者等が開示・提供を求める情報の内容	5
(2)	職場情報の提供の単位	6
4.	提供に当たっての課題や対応策	
(1)	職場情報の提供時期・提供方法	6
(2)	提供する情報の量	7
(3)	資本市場における人的資本に関する情報の活用について	8
(4)	数値情報の提供	9
(5)	実績が低調な取組等に係る情報の提供	10
(6)	情報の正確性	10
(7)	求職者等への情報提供に係る支援	11
(8)	中小企業等における情報発信	11
別表 1		13
別表 2		15
別表 3		17

1. 本手引の策定に当たっての背景及び基本的な考え方

○ 人口減少による労働供給制約の下、個人の働き方へのニーズが多様化する中で、求職者等と企業等のミスマッチを解消し、加えて希望する者の円滑な労働移動を促進していくためには、企業等の採用活動に当たって、求職者等が求める情報を適切に提供することが有効である。こうした視点は、企業等にとっては、人手不足の解消や生産性の向上の一助となるものである。

○ 厚生労働省の調査¹では、「自身が経験した転職・就職活動の中で入手した企業の職場情報と比較し、転職・就職後に働き始めてから知った実際の職場環境との間に自身にとって不都合なギャップがあった者」は、全体の約6割²となっている。

このようなギャップが可能な限り生じないようにするためには、企業等は、労働条件に限らず職場に関する種々の情報を適切に提供し、求職者等が就職前に収集する職場情報の充実を図り、実際の職場環境等との乖離を解消することが必要である。これにより、労働者の離職率の低下やエンゲージメントの向上につながることが期待される。

○ このような背景の下、厚生労働省においては、企業等と求職者等のマッチングに有用な職場情報の整理等を行うために、令和5年度に調査研究³を行い、転職経験者、求人企業及び民間人材サービス事業者を対象とするヒアリング並びに有識者による検討会（以下「ヒアリング等」という。）を実施した。

また、規制改革実施計画（令和5年6月16日閣議決定）において、「労働者がより適切に職業選択を行うため、また、企業にとっては円滑な人材確保を図るため、企業に公表を推奨すべき情報等について検討し、開示の項目や方法を整理した職場情報の開示に関するガイドライン（仮称）を策定するなど、必要な措置を講ずる」こととされた。

○ このヒアリング等を通じて、企業等が求職者等に提供する職場情報やその提供時期は多様であり、また、求職者等においても、興味や価値観によ

1 「中途採用を通じたマッチングを促進していくための企業の情報公表の在り方等、諸課題に関する調査研究事業報告書（令和2年度厚生労働省委託事業）」

2 「非常にギャップを感じた」又は「どちらかといえば、ギャップを感じた」と回答した割合。

3 「職場情報の開示を通じた労働市場の見える化に関する調査研究」（令和5年度厚生労働省委託事業）

って求める内容が様々であること及び一度に提示される情報量が過多である場合は、求職者等にとって煩雑なものとなり得ることが確認できた。

このため、企業等が求職者等に提供する情報の内容や提供する時期を画一的に定めることは項目によっては適当ではなく、企業の経営戦略や人材戦略を踏まえつつ、求職者等の求めに応じて、柔軟に提供していくことが適切なものと考えられる。

○ 労働分野における企業等の情報開示に関しては、労働者を募集する際の労働条件等の明示については職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）等において、企業等における女性の活躍に関する情報の公表については女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下、「女性活躍推進法」という。）等において定められているなど、企業等は、各種法令に基づき職場情報の開示・提供が義務付けられている。労働市場におけるマッチング機能の向上を図るためには、これらの項目に限らず、求職者等の求めに応じて、企業等の働く環境や風土、人材育成に関する方針などに関する情報を幅広く提供⁴することが求められる。

○ また、資本市場においては、中長期的な企業価値に関連する非財務情報等の開示の重要性の高まりを受けて、「人的資本可視化指針」（令和 4 年 8 月 30 日非財務情報可視化研究会策定）の策定や有価証券報告書等における人的資本・多様性に関する情報の開示が求められていることなどを踏まえ、企業の取組が進められている。職場情報の提供を進めるに当たっては、こうした動向も踏まえることが重要である。

○ 以上のことから、「職場情報の開示」に限定することなく、企業等が職場情報を提供するに当たって、求職者等が求める情報を例示することや、企業等における一般的な課題や対応策を整理し、各企業等がよりよい採用活動を行う上で参考とできるよう、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を策定することとした。

加えて、本手引では、個々の労働関係法令で定められている開示項目等について、一元的に整理することとした。

⁴ 本手引においては、「開示」は、求人・募集情報、採用サイト等を通じて広く一般に職場情報を知らせる方法をいい、「提供」は、開示に限らず面談や面接等を通じて求職者等に対して個別に職場情報を知らせる方法をいう。

- なお、本手引については、企業等が労働者を募集する際に活用することを想定しているが、「2. 労働関係法令等において定められている開示項目等」については、労働者を募集していない企業等も対象としている。

また、本手引の策定に当たって実施したヒアリング等は、主に中途採用・経験者採用（以下「経験者採用等」という。）の正規雇用者を念頭に実施したものであるが、本手引は、新規学校卒業者等（以下「新卒者等」という。）や募集する者の雇用形態にかかわらず、本手引を参考にすることができるものである。

2. 労働関係法令等において定められている開示・提供項目等

労働関係法令により定められている開示・提供項目及び資本市場における企業等の非財務情報（人的資本関係）の開示に係る取扱い等については、別表1～3のとおりである。なお、詳細等は各種法令等によること。

(1) 労働者の募集に当たって開示・提供する必要があるもの【別表1】

- 労働者の募集等に当たっては、求人票や募集要項等において、労働条件を明示しなければならないこととされており、また、その募集が新卒者等を募集するものである場合は、これに加えて、募集・採用に関する状況、職業能力の開発・向上や職場定着の促進に関する取組状況についての情報提供が求められている。

(2) 労働者の募集の有無にかかわらず定期的な公表が求められるもの又は公表することが望ましいとされているもの【別表2】

- 企業等における人材の多様性を確保するとともに、そのキャリア形成や労働者の職業生活と家庭生活の両立を図る観点から、該当する企業等において、開示することが求められている。

(3) 資本市場において企業が提供する非財務情報（人的資本関係）【別表3】

- 資本市場においては、企業の非財務情報の開示の取組が進められており、令和4年5月には、人的資本経営を実践に移していくための取組、重要性及び工夫をまとめた「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書 ～人材版伊藤レポート 2.0～」が公表され、令和4年8月には「人的資本可視化指針」により、資本市場への情報開示の在り方等が整理された。
- また、令和5年3月期決算から、有価証券報告書において人材育成方針や社内環境整備方針のほか、女性活躍推進法等により公表している場合には、女性管理職比率、男女の賃金の差異等について記載が求められることとなった。

3. 求職者等が開示・提供を求める情報等

(1) 求職者等が開示・提供を求める情報の内容

- 求職者等が企業等の選択にあたり求める情報は多様であり、一意に提供すべき職場情報を定めることは項目によっては適当ではないが、ヒアリング等の結果においては、主に、下記の項目を求めていることが確認できた。

<企業等・業務に関する情報>

- ・ 企業等の安定性
- ・ 事業・業務内容（自身の望む仕事ができるか、自らの強みを活かせるか）
※ 特に他業種からの転職の場合、事業・業務内容の説明は必要との意見があった。
- ・ 業務により習得できるスキル、入社後のキャリアパス

<職場環境に関する情報>

- ・ 在宅勤務、テレワーク⁵
- ・ 女性活躍の状況、男性育休取得率、女性比率
- ・ 育児休業、短時間勤務等
※ 特に子育て中の場合、これらの情報が開示されていない企業等には応募しないという意見があった。
- ・ 職場の雰囲気、社風
- ・ 社員の定着率

<労働条件・勤務条件>

- ・ 賃金（昇給等の中長期的な見通し含む）
- ・ 所定外労働時間（残業時間）、所定労働時間、有給休暇取得率
※ 残業時間や有給休暇取得率については、配属予定の部署・プロジェクトにおける状況に係る情報を求める意見があった。
- ・ 副業・兼業の可否⁶
- ・ 転勤の有無

<求職者等の属性による傾向>

転職者の場合

- ・ 経験者採用等割合、経験者採用等の離職率
- ・ 研修制度⁷、オンボーディング制度、フォロー体制
- ・ 過去に同部署に入社した人の経歴
※ 研究開発職の場合、研究内容等を重視するという意見があった。

非正規雇用労働者の場合

- ・ 就職後のキャリア形成（昇給制度及び教育訓練の有無等）
- ・ 正社員転換制度の有無及び正社員転換実績

5 特にテレワークについては、ヒアリング等において、「コロナ禍以降問い合わせが増えている」、「テレワークの状況についてはほぼ必ず質問される」といった意見（企業）があった。また、パーソル総合研究所「人的資本情報開示に関する調査【第2回】～求職者が関心を寄せる人的資本情報とは～」（2022年10月）においては、転職先の検討にあたり重視する要素について、「テレワークできる」と回答した者が4割を超えている。

6 副業・兼業について、ヒアリング等では「デジタル系の人材では、副業・兼業の可否も良く聞かれる」といった意見（企業）があった。なお、副業・兼業の促進に関するガイドライン（平成30年1月策定（令和2年9月改定・令和4年7月改定））においても、「副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましい」とされている。

7 人材育成について、ヒアリング等では「人材育成に関する情報として、入社後企業がどのような支援をし、当人がどのようなキャリアを描けるのかは重要と考える」といった意見（企業）があった。また、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針（平成13年厚生労働省告示第296号）においても、「人材育成に係る基本的方針及びこれに基づき行う職業訓練、職業能力検定等に関する情報」等について「可能な限り求職者に対しても提供するよう努めること」とされている。

(2) 職場情報の提供の単位

○ 女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）及び青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号）における法定開示・提供項目については、企業単位での平均値や雇用管理区分ごとの平均値の情報開示等を義務付けているものが多い。

○ これらの情報については、求職者等の企業選択に資するものであるが、入社後のミスマッチ防止の観点から、所属する予定の部署に係る職場情報や担当する予定のプロジェクトチーム単位、採用区分単位等での情報（以下「部署単位等の情報」という。）についても併せて示すことが望ましい⁸。

○ 一方で、部署単位等の詳細な情報についてまで、ウェブサイトや求人情報の中で広く開示することは、情報量が過多になる等の懸念も考えられ、こうした場合には下記 4 (1) により、多様な機会を通じて提供する方法も考えられる。

4. 提供に当たっての課題や対応策

職場情報を提供するに当たっての課題や当該課題への対応例については下記のものが考えられる。

(1) 職場情報の提供時期・提供方法

○ 求職者等に対して職場情報を提供するに当たっては、次の時期・方法が考えられる。

- ・ウェブサイトや求人票、募集広告で広く一般に開示する
- ・企業説明会や選考前の面談の場において提供する
- ・選考に係る面接の場において提供する
- ・職業紹介事業者に予め提供し当該事業者経由で求職者等に提供する

⁸ ヒアリング等においては、残業時間や年休取得率、テレワークの実施の有無等の働き方に関する情報について、より就労の実態に近いと考えられる、部署単位等の情報の実態を確認したいという意見（転職経験者、企業及び民間人材サービス事業者）も多く聞かれた。

特に、開示された情報だけでは判断できないものについては、選考に影響しない面談、所属予定部署のメンバーとの意見交換の場を設ける、職場見学を実施するなど、多様な提供方法がある⁹。

- 一方、求職者等によっては、選考への影響を懸念し、知りたい内容であっても、働き方などに関する質問を控えることが想定される。

このため、賃金、労働時間、キャリア形成等に関する情報については、入社後のミスマッチを防止する観点から積極的な提供を検討すべきであり、ウェブサイトへの掲載、企業説明会・応募前の面談の場等を活用して予め提供することや、職業紹介事業者を経由して提供することが望ましい。

なお、ウェブサイトへの掲載による情報提供に当たっては、下記(2)についても留意が必要である。

(2) 提供する情報の量

- 求職者等が求める情報は多様であることから、ウェブサイト等において幅広く情報を開示することが考えられる一方、提示する情報量が過度に多いと、全体的にわかりづらくなり、求職者等に情報が伝わりきらないことが想定される¹⁰。

ウェブサイトや求人票¹¹では企業等としてアピールしたい情報を重点的に開示し、それ以外の情報については、別のサイトへのリンクを設ける方法や、上記(1)に掲げる他の方法を活用することが考えられる。

なお、この場合でも、求職者等が求める情報は適切に提供できるように配慮が必要である。

- 幅広い情報の開示により、応募段階で一定のマッチングが行われ、その後の選考過程が円滑に進められる利点も考えられるが、一方で、詳細の情報までを予め開示することで、必要以上に応募者を限定してしまう可能性がある。

9 ヒアリング等においては、部署単位等の情報を提供する場合には、配属予定部署の上長が面接を行うという意見（企業）や、配属予定の部署の社員（メンバー）と話す機会に部署の実態（人員構成や雰囲気、職務内容、ミッション、働き方に関する情報等）を入手しているという意見（転職経験者）もあった。

10 ヒアリング等においては、「情報量が多いと、かえって求職者等から見られない可能性がある」との意見（企業）や、「情報量が多いと情報を見ない」との意見（転職経験者）もあった。

11 公共職業安定所を通じて新卒者等の求人申込みを行う場合、求人票には、若者雇用促進法に基づく情報提供項目についてすべて記載することを求めている。

いつ・どのように情報提供するかについては各企業等において、こうした点も考慮しつつ、人材戦略等に応じて検討がなされるものであるが、例えば、情報提供の時期として、以下のような対応が考えられる。

【例１】応募段階（求人票や募集情報）では「企業全体」の働き方等に関する情報を提供し、選考段階において「部署単位等」の働き方等に関する情報を提供する。

【例２】応募段階（求人票や募集情報）では数値情報や取組状況を提供し、選考段階において、補足として職場の雰囲気等の定性的な情報を提供する。

(3) 資本市場における人的資本に関する情報の活用について

○ 上記２（３）に掲げる資本市場における人的資本関係情報の開示については投資家の投資判断に必要な情報を提供して、企業と投資家の対話を促進し、資本市場における中長期的な企業価値の向上につなげるためのものであるが、労働市場において、求職者等に対して提供していくことも有効と考えられる¹²。

○ 特に、「人的資本可視化指針」においては、７分野 19 項目の開示例¹³が示されているが、そのうち、「離職率」や「人材開発」、「エンゲージメント」などは求職者等においても関心が高い項目であることが考えられる¹⁴。

○ 一方で、資本市場に提供される情報については、法人全体の方針に関する情報であることが多い。上記３（２）のとおり、求職者等が求める情報は、部署単位等の情報であることも多いため、資本市場向けに提供

12 ヒアリング等においては、「人的資本開示は求職者に対しても効果があるものだと考えている」などの意見（企業）もあった。また、『日本の人事部』編集部『日本の人事部 人事白書 2023』によると、人的資本の情報開示に取り組んでいる企業（「取り組んでいる」、「取り組むために準備している」又は「取り組むことを検討している」と回答した企業）のうち、人的資本の情報開示に取り組む理由として「人材の採用と定着のため」と回答した企業が４割を超えている。

13 人的資本可視化指針において、企業自身が開示事項を検討する上での参考例として紹介されている開示事項：育成（リーダーシップ、育成、スキル・経験）、エンゲージメント（エンゲージメント）、流動性（採用、維持、サクセッション）、ダイバーシティ（ダイバーシティ、非差別、育児休業）、健康・安全（精神的健康、身体的健康、安全）、労働慣行（労働慣行、児童労働・強制労働、賃金の公平性、福利厚生、組合との関係）、コンプライアンス・倫理（コンプライアンス・倫理）

14 ヒアリング等においては、例えば、「企業内で働く従業員の声がより開示されたらよい」、「中途入社者の離職率や社員教育の実施状況も気になる」という意見（転職経験者）があった。

している法人全体の情報を、配属予定部署等に係る情報に具体化する等の工夫が考えられる。

- また、人的資本に関する開示項目は、IR 情報として統合報告書等の中で開示されているケースが多く見られるが、ウェブサイトには職場情報を掲載する際、上記(2)のとおり、掲載する情報量の課題も踏まえ、採用サイトや求人票には、募集に当たって必要十分な情報のみを開示し、人的資本に関する情報については、リンクを設置し、別のページに掲載するなど、求職者等が自身の関心に応じて、閲覧できるよう工夫することが考えられる。

(4) 数値情報の提供

- 数値情報については、企業等における取組の状況を端的に把握することが可能であり、また、複数の企業等の間での比較が容易となることから、求職者等の企業選択に資するものである。

法定開示項目の中には数値情報に関する項目も多い。例えば、女性活躍推進法の「採用した労働者に占める女性の割合」や育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）の「育児休業の取得状況」などが挙げられる。

- こうした数値情報については、それぞれの法令における定義等に基づき、算出されているところだが、任意に提供する数値情報においては、その算出に用いている数値の定義や算出方法が企業等によって異なることが想定される。

また、以下の場合のように、計算結果としては正しいものの、実態を正確に反映しているとは言い難い場合がある。例えば、

- ・ 採用者数を分母とした離職率について、採用者数が少ない中で離職者が生じた場合に、算出された割合は高い数値となる、
- ・ 採用して6か月未満の者は、一般に、有給休暇の付与日数が少ないことから、全従業員に占める「採用して6か月未満の者」の割合が高い場合には、全体の年次有給休暇の取得率が低い数値となる、

といったケースがあり得る。

以上から、数値情報の提供に当たっては、算出に用いる数値については、その定義や算出方法、注釈等を付記し、求職者等の誤解を招くことのないよう留意することが望ましい。

(5) 実績が低調な取組等に係る情報の提供

- 数値情報や特定の制度の有無・内容など実績等に係る情報を提供することで、採用活動上、不利な影響をおよぼす可能性を懸念する企業等も見込まれる。しかしながら、求められたにもかかわらずこうした情報を提供しない場合、求職者等に対して不信感を抱かせることが考えられ、こうした情報についても、誠実に提供することが望ましい。

なお、情報の提供に当たって、取組状況、経年変化、KPI（重要業績評価指標；Key Performance Indicator）、今後の方針等を併せて提供することは、求職者等の理解を促進する上で有効と考えられる。

例えば、残業時間数に係る情報を提供する際に、繁忙期とそれ以外の時期の残業時間数に係る内訳や、残業時間削減のための取組内容や改善状況などを補足して情報提供することが挙げられる。

(6) 情報の正確性

- 求職者等においては、提供された情報を信用して、応募等を行う企業等を検討するため、入社後のミスマッチが可能な限り生じないよう、提供する情報は当該企業等における実態に近い、より正確なものである必要がある。例えば、定義等があいまいである情報、長期間にわたって更新がなされていない情報や制度の有無のみでその利用実態が明らかでないもの等は見直す必要がある。

なお、職業安定法においては、労働者の募集を行う際において求人情報や自社に関する情報の的確な表示が義務付けられており、虚偽の表示又は誤解を生じさせるような記載は禁止されている。

- 特に、情報の更新については、正確かつ最新の内容に保つことが必要であるが、内容によっては、更新作業に過度の負担を要することもある。

更新については、企業等の体制等と比較考量しつつ検討することが必要であるが、情報提供に当たっては、更新した時期や次回の更新予定時期を併せて提供するなど、法令を遵守しつつ誠実な対応が求められる。

- また、導入している制度等に関する情報を提供する場合には、その制度等の整備の有無だけでなく、その利用状況等に係る情報を提供することが望ましい。

(7) 求職者等への情報提供に係る支援

- 厚生労働省においては、企業等における女性活躍推進に係る取組状況や若者の採用状況等の情報について、ワンストップで閲覧できる職場情報総合サイト（しょくばらぼ。以下、単に「しょくばらぼ」という。）を通じて、職場情報の見える化を促進している。

- ウェブサイトの更新に係る負担が大きい場合やウェブサイトを構築することが困難な場合その他より幅広く求職者等への情報提供を求める場合は、本サイトの活用が考えられる。

※ しょくばらぼは、働き方や採用状況に関する企業等の職場情報を検索・比較できるサイトであり、掲載は無料となっている¹⁵。

(8) 中小企業等における情報発信

- 中小企業等においては、特に人手不足が深刻であり¹⁶、人材の確保が急務である。このような中、中小企業等においては、人材確保に向けて、ワークライフバランスの推進や福利厚生の充実及び人材育成・研修の充実等、その職場環境の整備に力を入れている企業等が見られ¹⁷、こうした情報を積極的に発信していくことが望まれる。

- 一方で、中小企業等においては特にウェブサイトの整備やウェブサイトに掲載する情報の更新に係る負担が大きいという課題がある。これについては、しょくばらぼを活用することが考えられる。同サイトは、広

15 法人番号を持つ全ての企業等が登録でき、「若者雇用促進総合サイト」「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」に掲載されている企業等の情報その他多様な情報を一覧化している。

16 日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」調査結果（2024年2月14日）によると、中小企業の65.6%・3社に2社が人手不足の状況と回答している。
<https://www.jcci.or.jp/research/2024/0214110000.html>

17 日本商工会議所・東京商工会議所「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」調査結果（2023年9月28日）によると、中小企業の4割近くが「ワークライフバランスの推進（残業時間の削減等）」に取り組んでいると回答している。

く、無料で情報を閲覧でき、また、ハローワークインターネットサービスと連携していることから、本サイトに職場情報を掲載することで、より少ない負担で求職者等に対する情報提供が可能となる。

別表 1 労働者の募集に当たって開示・提供する必要があるもの

(★) 法令により開示・提供義務のあるもの

法令名称	開示内容	対象事業主等
職業安定法 (★) (昭和 22 年法律第 141 号)	職業紹介、労働者の募集等に当たり、下記の労働条件を明示しなければならない。 ・ 業務内容 ・ 業務の変更の範囲 ・ 労働契約の期間 ・ 試用期間 ・ 有期労働契約を更新する場合の基準 ・ 就業場所 ・ 就業場所の変更の範囲 ・ 始業・終業時刻等 ・ 賃金 ・ 社会保険等の適用 ・ 使用者の名称 ・ 派遣労働者である場合はその旨 ・ 受動喫煙防止措置 ※1 労働者の募集を行う者が広告等により労働者の募集に関する情報を提供するときは、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければならない。 ※2 犯罪実行者の募集との誤解を生じさせないように、インターネットや SNS 等で労働者を募集する際には氏名(名称)・住所・連絡先・業務内容・就業場所・賃金を記載する必要がある。	・ 公共職業安定所 ・ 職業紹介事業者 ・ 労働者の募集を行う者 等 【明示する時期】 ・ 職業紹介事業者への求人の申込 ・ 自社の募集広告 等
職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業者を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針 (★) (平成 11 年労働省告示第 141 号)	・ 広告等により提供する求人等に関する情報は、求職者等に誤解を生じさせるような表示としないこと。また、当該情報を正確かつ最新の内容に保つこと。 ・ 明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽または誇大な内容としないこと。 ・ 固定残業代を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法などを明示すること。 ・ 労働者の募集に関する情報を提供するに当たっては、当該情報の時点を明らかにすること。 等	
青少年の雇用の促進等に関する法律 (一部★) (昭和 45 年法律第 98 号)	新卒者等の募集を行うに当たっては、新卒者等に対し、下記事項を提供するよう努めなければならない。また、新卒者等の求めがあった場合は、提供しなければならない。 ① 募集・採用に関する状況 ・ 直近 3 事業年度の新卒採用者数・離職者数等	新卒者等の募集を行う事業主 (規模問わず) (*1) 【方法】 インターネット等 (*2) 【提供する時期】 募集段階等 (*2)

	② 職業能力の開発・向上に関する取組の実施状況 ・研修の有無及び内容等 ③ 職場への定着の促進に関する取組の実施状況 ・前事業年度の月平均所定外労働時間の実績等 ※1 ①から③の職場情報について幅広い提供を努力義務としている。求人への応募者又は応募の検討を行っている者から求めがあった場合や、ハローワーク等に対して求人申込みを行い、ハローワーク等から求めがあった場合は、①から③のそれぞれについて、1つ以上の情報提供を義務付けている。 ※2 募集段階等において、ホームページでの公表、会社説明会での提供、求人票への記載等による自主的・積極的な情報提供を求めている。応募者等から個別の求めがあった場合には、メール又は書面による情報提供を行うこととしている。	
青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（一部★） （平成 27 年厚生労働省告示第 406 号）	※「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針」に規定する内容に加え、以下の内容について規定。 ・ 募集者等は、青少年の募集又は求人の申込みに当たり、企業の求める人材像、採用選考に当たって重視する点、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を青少年等に対し明示するよう努めること。 ・ 採用後の就業場所や職務内容等を限定した採用区分については、それぞれの選択肢ごとのキャリア形成の見通しなど、将来のキャリア展望に係る情報開示を積極的に行うこと。 等	

別表2 労働者の募集の有無にかかわらず定期的な公表が求められるもの又は公表することが望ましいとされているもの

(★) 法令により開示義務のあるもの

法令名称	開示内容	対象事業主	開示方法
労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律 (★) (昭和 41 年法律第 132 号)	正規雇用労働者の採用者数に占める正規雇用労働者の中途採用者数の割合	常時雇用する労働者の数が 300 人を超える事業主	インターネット等
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 (★) (平成 3 年法律第 76 号)	育児休業の取得の状況 ・ 男性の育児休業等の取得率又は ・ 男性の育児休業等及び育児目的休暇の取得率	常時雇用する労働者の数が 300 人を超える事業主	インターネット等
次世代育成支援対策推進法 (★) (平成 15 年法律第 120 号)	① 一般事業主行動計画 ・ 計画期間 ・ 次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標 ・ 対策内容及びその実施時期 ② 一般事業主行動計画の策定・届出の代わりとして、「次世代育成支援対策の実施状況」 ・ 育児休業等をした男性労働者の割合 ・ 育児目的休暇制度の具体的内容 ・ 育児休業等をした女性労働者及び女性有期雇用労働者の割合 ・ フルタイム労働者及び 25～39 歳のフルタイム労働者 1 人当たりの法定時間外労働・法定休日労働の合計時間数 ・ 1 か月当たり法定時間外労働が 60 時間以上の労働者数 ・ 男性の育児休業取得期間の延伸のための措置等 ・ 女性労働者の継続就業率 ・ 育児を行う労働者の活躍に向けたキャリア形成支援等のための取組に係る計画	① 常時雇用する労働者の数が 100 人を超える事業主 ② 特例認定事業主（プラチナくるみん認定事業主）	インターネット等 (*1)
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (★) (平成 27 年法律第 64 号)	① 一般事業主行動計画 (*2) ・ 計画期間 ・ 数値目標 ・ 取組内容及びその実施時期 ② 次の(1)及び(2)の情報の区分ごとに定める事項 (*3) (1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績 ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・ 男女別の採用における競争倍率 ・ 管理職に占める女性労働者の割合	①労働者数が 100 人を超える事業主 (*4) ②労働者数が 100 人を超える事業主 (300 人超の会社は(1)から男女の賃金の差異を含め 2 つ以上、(2)から 1 つ以上の計 3 つ以上 (*3)、101 人～300 人の会社は(1)(2)全体から 1 つ以上)	インターネット等 (*5)

	・男女の賃金の差異 等 (2) 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績 ・男女の継続勤務年数の差異 ・男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率 ・労働者の一月当たりの平均残業時間 ・有給休暇取得率 等		
--	--	--	--

- (※1) 指針において、①の一般事業主行動計画は、就労希望者の企業選択に資すること等の効果が期待され、「両立支援のひろば」や自社のホームページ等で公表することが期待されるものとされている。
- (※2) 計画を定めるに当たり、採用した労働者に占める女性労働者の割合、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合等を把握した上で、必要に応じて、派遣労働者に占める女性労働者の割合、男女別の配置の状況、男女別の将来の人材育成を目的とした教育訓練の受講の状況、柔軟な働き方に資する制度の利用実績、取得した有給休暇取得率等も把握することが求められる（女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令第2条）。
- (※3) 労働者数が300人を超える会社は、2022年7月以降に、男女の賃金の差異の公表義務が追加的に課されている。
- (※4) 常時雇用する労働者のことを言う。以下も同じ。
- (※5) 指針において、①の一般事業主行動計画は、求職者等のため、「女性の活躍推進企業データベース」等や自社のホームページ等で公表することが求められるものとされている。
- また、②の情報の公表は、指針において、「公表の意義は、就職活動中の学生等の求職者の企業選択を通じ、(略)市場を通じた社会全体の女性の活躍の推進を図ることにある」とされている。

指針等名称	内容
労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針 (平成13年厚生労働省告示第296号)	・職務等の内容及びその遂行に必要な職業能力に関する情報 ・労働者の配置に係る基本的方針及びその運用状況に関する情報 ・人材育成に係る基本的方針及びこれに基づき行う職業訓練、職業能力検定等に関する情報 ※「可能な限り求職者に対しても提供するよう努めること」とされている。
副業・兼業の促進に関するガイドライン (平成30年1月策定(令和4年7月改定))	「企業は、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択に資するよう、副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、自社のホームページ等において公表することが望ましい。」
テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン (平成30年2月策定(令和6年4月改定))	「使用者は、労働契約を締結する際、労働者に対し、就業の場所に関する事項等を明示することとなっており、労働者に対し雇入れ直後からテレワークを行わせることとする場合には、雇入れ直後の就業の場所として、また、その労働契約期間中にテレワークを行うことが通常想定される場合は、変更の範囲として、(略)自宅やサテライトオフィスなど、テレワークを行う場所を明示する必要がある。」

別表3 資本市場において企業等が提供する非財務情報（人的資本関係）

（★）法令により開示義務のあるもの

指針等名称	内容	対象事業主
企業内容等の開示に関する内閣府令（★） （昭和48年大蔵省令第5号）	有価証券報告書における「サステナビリティに関する考え方及び取組」欄において、人的資本、多様性に関する開示として、<u>人材の多様性の確保を含む人材育成の方針や社内環境整備の方針等を必須記載事項とする。</u> また、女性活躍推進法等に基づき、「<u>女性管理職比率</u>」、「<u>男性の育児休業取得率</u>」及び「<u>男女の賃金の差異</u>」を公表している会社及びその連結子会社に対し、これらの指標の記載も必須とする。	金融商品取引所に上場されている有価証券の発行者
人的資本可視化指針	以下で示す開示事項は、指針を活用して企業自身が開示事項を検討する上での参考例として紹介するものである。 【開示事項例】 ・ 育成（リーダーシップ、育成、スキル／経験） ・ エンゲージメント ・ 流動性（採用、維持、サクセッション） ・ ダイバーシティ （ダイバーシティ、非差別、育児休業） ・ 健康・安全（精神的・身体的健康、安全） ・ 労働慣行（労働慣行、賃金の公正性、福利厚生等） ・ コンプライアンス／倫理	